

# BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 360/10  
15 Sa 44/10  
Landesarbeitsgericht  
Hamm

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
18. Mai 2011

## URTEIL

Jatz, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. Mai 2011 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Mikosch, die Richter am Bundesarbeitsgericht

Reinfelder und Mestwerdt sowie die ehrenamtlichen Richter Huber und Kiel für  
Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 25. März 2010 - 15 Sa 44/10 - aufgehoben.
2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Gelsenkirchen vom 25. November 2009 - 5 Ca 2439/08 - wird zurückgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über den Anspruch auf eine tarifliche Jahres- 1  
sonderzahlung.

Die Beklagte führt einen Hotel- und Restaurantbetrieb. Der Kläger war 2  
bei ihr seit dem 1. August 2005 als Auszubildender zum Konditor beschäftigt.  
Die Ausbildungsvergütung belief sich auf 693,00 Euro brutto. Auf das Aus-  
bildungsverhältnis fand der für allgemeinverbindlich erklärte Manteltarifvertrag  
für das Gaststätten- und Hotelgewerbe des Landes Nordrhein-Westfalen vom  
23. März 1995 idF vom 15. Juli 2004 (*MTV*) Anwendung.

Der MTV lautet auszugsweise: 3

#### **„§ 1 Geltungsbereich**

Dieser Vertrag gilt:

...

3. persönlich: Für alle Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und Auszubildenden der unter Ziff. 1.2 fallenden Betriebe; jedoch nicht für Musiker und Artisten.

...

### **§ 3 Arbeitszeit**

#### 3.1 Regelmäßige Arbeitszeit

Die regelmäßige monatliche Arbeitszeit beträgt 169 Stunden. Sie ist auf eine 5-Tage-Woche zu verteilen. Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit (ohne Ruhepausen) beträgt 8 Stunden.

...

#### 3.4 Dienstplan

Soweit in Betrieben ständig mehr als 5 ArbeitnehmerInnen, einschließlich der Auszubildenden, beschäftigt sind, muss der Arbeitgeber Dienstpläne über Arbeitszeiten bis zum Donnerstag der laufenden Woche, für die nächste Woche (Montag bis Sonntag) erstellen und aushängen (siehe Musterformular der Tarifvertragsparteien im Anhang). Änderungen dieser Dienstpläne dürfen nur in dringenden Fällen erfolgen.

#### 3.5 Jugendliche und Auszubildende

Die Ruhetage für Jugendliche richten sich nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz. An den Tagen vor der Berufsschule soll die Ausbildungszeit bis spätestens 22:00 Uhr beendet sein.

Eine Beschäftigung vor der Berufsschule ist unzulässig.

Die Ruhetage für Auszubildende und Jugendliche dürfen nicht auf Berufsschultage gelegt werden. Soweit Jugendliche und Auszubildende einen 2. Berufsschultag in der Woche haben, darf dieser als halber Ruhetag angerechnet werden, wenn die Berufsschule ohne Pausen nicht länger als 5 Unterrichtsstunden zu je 45 Minuten dauert.

...

### **§ 7 Urlaub**

...

#### 7.4 Zusätzlich zum Urlaubsentgelt erhalten ArbeitnehmerInnen ein Urlaubsentgelt nach folgenden Staffeln:

...

Auszubildende erhalten	für das erste Ausbildungsjahr	178,95 Euro
------------------------	-------------------------------	-------------

für das zweite  
Ausbildungsjahr 204,52 Euro  
für das dritte Aus-  
bildungsjahr 230,08 Euro

...

- 7.5.2 Scheidet ein/e Auszubildende/r vor Ablauf der Ausbildungszeit ohne Abschluss aus dem Ausbildungsverhältnis aus, entfällt der Anspruch auf das Urlaubsgeld für das laufende Ausbildungsjahr.

...

## § 9

### Jahressonderzahlungen

- 9.1 Jede/r ArbeitnehmerIn, der/die am 1.12. des jeweiligen Kalenderjahres in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht, hat Anspruch auf eine Sonderzahlung von:

Nach einer Betriebszugehörigkeit

	1995/1996	1997	1998
von 12 Monaten	10 %	10 %	50 %
von 24 Monaten	25 %	30 %	50 %
von 36 Monaten	30 %	35 %	50 %
von 48 Monaten	35 %	40 %	50 %

eines tariflichen Monatseinkommens.

- 9.2 Die Jahressonderzahlung ist, soweit mit dem Betriebsrat nicht anders vereinbart, mit dem Entgelt für den Monat November auszuführen.
- 9.3 Auf die Jahressonderzahlung können aus gleichem Anlass freiwillig, einzelvertraglich oder übertariflich gezahlte Leistungen angerechnet werden.
- 9.4 Scheidet ein/e ArbeitnehmerIn vor dem 1. April eines folgenden Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis aus, so kann die über DM 200,- hinausgehende Sonderzahlung im Rahmen der Grundsätze der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zurückgefordert werden.  
Im Falle der Rückzahlungsverpflichtung verbleibt dem/der ArbeitnehmerIn jedenfalls der Betrag von DM 200,-, auch wenn die Jahressonderzahlung

diesen Betrag überschreitet.

Die Rückzahlung entfällt beim Ausscheiden wegen Erreichens der Altersgrenze oder infolge Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit sowie bei Kündigung durch den Arbeitgeber aus betrieblichen Gründen, bzw. bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses in gegenseitigem Einvernehmen, es sei denn, die Auflösungsvereinbarung erfolgt zur Abwendung einer arbeitgeberseitigen verhaltensbedingten Kündigung.

- 9.5 Ruht das Beschäftigungsverhältnis während eines ganzen Jahres, entsteht kein Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.“

Die Beklagte zahlte an die bei ihr beschäftigten Arbeitnehmer im Dezember 2007 eine Jahressonderzahlung in Höhe von 50 % des tariflichen Monatseinkommens nach Maßgabe des § 9.1 MTV. Auszubildende nahm sie von dieser Zahlung aus. 4

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, auch ihm als Auszubildenden stehe die tarifliche Jahressonderzahlung zu. Der in § 9.1 MTV genannte Begriff „Arbeitnehmer“ erfasse auch Auszubildende. 5

Der Kläger hat beantragt, 6  
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 319,50 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 3. Dezember 2007 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Auffassung vertreten, die Tarifvertragsparteien hätten Auszubildende bewusst von der Jahressonderzahlung ausgenommen. 7

Der vom Kläger angerufene Ausschuss zur Schlichtung von Lehrlingsstreitigkeiten hat das Scheitern des Schlichtungsverfahrens festgestellt. Ein gemäß § 19 MTV durchgeführtes Schiedsverfahren ist ohne Ergebnis beendet worden. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht der Klage stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt die Beklagte die Wieder- 8

herstellung des erstinstanzlichen Urteils.

## Entscheidungsgründe

- Die Revision der Beklagten ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Urteils des Landesarbeitsgerichts und zur Wiederherstellung des klageabweisenden Urteils des Arbeitsgerichts. 9
- I. Die Klage ist unbegründet. Der Kläger hat als Auszubildender keinen Anspruch auf die tarifliche Jahressonderzahlung für das Jahr 2007. Der Kläger ist kein „Arbeitnehmer“ iSv. § 9.1 MTV. Dies ergibt die Auslegung der tariflichen Regelungen. 10
1. Bereits der Wortlaut der Tarifnorm, von dem vorrangig auszugehen ist, spricht dafür, dass Auszubildende nicht als anspruchsberechtigte Arbeitnehmer gelten. 11
- a) Verwendet ein Tarifvertrag einen Rechtsbegriff, der vom Gesetzgeber in anderem Zusammenhang gebraucht wird, und bedienen die Tarifvertragsparteien sich damit der juristischen Fachsprache, ist dieser Begriff in seiner allgemeinen rechtlichen Bedeutung auszulegen, sofern sich nicht aus dem Tarifvertrag etwas anderes ergibt (*BAG 17. März 2010 - 5 AZR 317/09 - Rn. 13, AP TVG § 1 Tarifverträge: Brotindustrie Nr. 9 = EzA TVG § 4 Brot- und Backwarenindustrie Nr. 2; vgl. auch 22. Oktober 2002 - 3 AZR 468/01 - zu II 3 der Gründe, AP TVG § 1 Auslegung Nr. 184 = EzA TVG § 1 Auslegung Nr. 36*). 12
- b) Die Tarifvertragsparteien verwenden im MTV mehrfach den Begriff „Arbeitnehmer“, ohne hierfür jedoch eine eigenständige Definition aufzustellen. Nach allgemeinem juristischen Sprachgebrauch ist ein Arbeitsverhältnis einem Berufsausbildungsverhältnis nicht gleichzusetzen, weil beide Vertragsverhältnisse ganz unterschiedliche Pflichtenbindungen aufweisen (*BAG 10. Juli 2003 - 6 AZR 348/02 - zu 2 a bb der Gründe, BAGE 107, 72*). Inhalt eines Arbeitsverhältnisses ist nach § 611 BGB die Erbringung der vertraglich geschuldeten 13

Leistung gegen Zahlung eines Entgelts. Demgegenüber schuldet der Auszubildende, sich ausbilden zu lassen, während die Hauptpflicht des Ausbildenden nach § 14 BBiG darin besteht, dem Auszubildenden die zum Erreichen des Ausbildungsziels erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten zu vermitteln (vgl. BAG 16. November 2005 - 10 AZR 235/05 - Rn. 21, EzA BGB 2002 § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 9; 10. Juli 2003 - 6 AZR 348/02 - zu 2 a bb der Gründe, BAGE 107, 72; 17. August 2000 - 8 AZR 578/99 - zu 2 b der Gründe, AP BBiG § 3 Nr. 7 = EzA BBiG § 16 Nr. 3). Der Auszubildende schuldet im Gegensatz zu einem Arbeitnehmer keine Arbeitsleistung gegen Zahlung eines Entgelts, sondern hat sich nach § 13 Satz 1 BBiG zu bemühen, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erwerben, die zum Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich ist (BAG 16. Dezember 2004 - 6 AZR 127/04 - zu II 3 b bb (2) der Gründe, AP BBiG § 15 Nr. 13 = EzA BBiG § 15 Nr. 14).

c) Hinzu kommt, dass § 9.1 MTV das Bestehen eines „ungekündigten Arbeitsverhältnisses“ am Stichtag verlangt. Auch die Begriffe Arbeitsverhältnis und (Berufs-)Ausbildungsverhältnis sind im allgemeinen juristischen Sprachgebrauch nicht gleichzusetzen. Nach § 10 Abs. 2 BBiG sind auf den Berufsausbildungsvertrag die für den Arbeitsvertrag geltenden Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze (*nur*) anzuwenden, wenn sich aus seinem Wesen und Zweck sowie aus dem BBiG nichts anderes ergibt. 14

2. Deutliche Anhaltspunkte dafür, dass die Tarifvertragsparteien dem Begriff „Arbeitnehmer“ in § 9 MTV eine weitergehende Bedeutung beimessen und hiervon auch Auszubildende erfasst sehen wollten, ergeben sich nicht aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang. 15

Die Tarifvertragsparteien haben bei der Festlegung des persönlichen Geltungsbereichs in § 1 Ziff. 3 MTV zwischen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen einerseits und Auszubildenden andererseits differenziert. Sie haben damit ihrer Tarifregelung die grundsätzliche Unterscheidung zwischen Arbeitnehmern und Auszubildenden zugrunde gelegt. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts lässt sich aus § 1 Ziff. 3 MTV nicht der Schluss ziehen, dass die Tarifnormen grundsätzlich für alle Arbeitnehmer und Auszu- 16

bildenden gleichermaßen gelten sollten, soweit der Tarifvertrag keine Sonderregelungen enthalte oder eine sinnvolle und sachgerechte Anwendung auf Auszubildende nach Sinn und Zweck der jeweiligen Regelung ausgeschlossen sei. Dies berücksichtigt nicht ausreichend, dass der MTV gerade keinen einheitlichen Arbeitnehmerbegriff kennt und sich aus der Festlegung des Geltungsbereichs nicht ohne Weiteres die Adressaten der einzelnen Tarifnorm ableiten lassen.

Innerhalb des MTV haben die Tarifvertragsparteien dem Begriff des „Arbeitnehmers“ unterschiedliche Bedeutungen beigemessen, so dass der Bedeutungsgehalt für den jeweiligen Regelungsgegenstand gesondert zu ermitteln ist. Teilweise wird der Arbeitnehmerbegriff ausdrücklich unter Einschluss der Auszubildenden benutzt (*so in § 3.4 MTV*), teilweise ergibt sich dies aus dem Regelungszweck (*so zB in § 12 MTV oder § 16 Abs. 2 MTV*). An anderer Stelle wird hingegen ausdrücklich zwischen Arbeitnehmern auf der einen und Auszubildenden auf der anderen Seite differenziert. Dies geschieht beispielsweise in § 7.4 MTV, der eine unterschiedliche Berechnung des Urlaubsgelds für Arbeitnehmer und Auszubildende anordnet, und in § 3.5 MTV im Hinblick auf Ruhetage.

17

3. Die Tarifentwicklung spricht gegen ein umfassendes Verständnis der Begriffe „Arbeitnehmer“ und „Arbeitsverhältnis“ im Rahmen des § 9 MTV.

18

Bis zum Jahr 1997 wurde die Höhe der Jahressonderzahlung gestaffelt nach der jeweiligen Betriebszugehörigkeit berechnet. Erst ab 1998 wurde die Höhe der Jahressonderzahlung auf 50 % eines tariflichen Monatseinkommens vereinheitlicht, der Wortlaut der Vorschrift blieb im Übrigen unverändert. Dass die Tarifvertragsparteien einem Auszubildenden bei Verlängerung des Berufsausbildungsverhältnisses wegen Nichtbestehens der Abschlussprüfung oder gar einer ersten Wiederholungsprüfung (*vgl. dazu BAG 26. September 2001 - 5 AZR 630/99 - EzA BBiG § 14 Nr. 11; 15. März 2000 - 5 AZR 622/98 - BAGE 94, 66*) eine erhöhte Jahressonderzuwendung infolge längerer Betriebszugehörigkeit zukommen lassen wollten, ist nicht erkennbar. Dem steht auch die Wertung in § 7.5.2 MTV entgegen, wonach der Anspruch auf das zusätz-

19



liche Urlaubsgeld für das laufende Ausbildungsjahr entfällt, wenn der Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit ohne Abschluss aus dem Ausbildungsverhältnis ausscheidet.

4. Sinn und Zweck der Jahressonderzahlung geben keine Anhaltspunkte dafür, den Zahlungsanspruch auf Auszubildende zu erstrecken. 20

a) Bei der tariflichen Jahressonderzahlung handelt es sich um eine Sondervergütung mit Mischcharakter. Eine Sonderleistung kann vergangenheits- und zukunftsbezogene Elemente miteinander verknüpfen und sowohl die Belohnung bisheriger Dienste und erwiesener Betriebstreue bezwecken als auch als Anreiz für künftige Betriebstreue dienen. Bei einer solchen Sondervergütung wird die Belohnung künftiger Betriebstreue in der Regel dadurch sichergestellt, dass der Anspruch auf die Sonderzahlung den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses über einen Stichtag hinaus bis zum Ende eines dem Arbeitnehmer noch zumutbaren Bindungszeitraums voraussetzt (*BAG 28. März 2007 - 10 AZR 261/06 - Rn. 18, AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 265 = EzA BGB 2002 § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 21*). So verhält es sich bei der in § 9 MTV geregelten Sonderzahlung. Die in § 9.4 MTV angeordnete Rückzahlungspflicht zeigt, dass die Sonderzahlung nicht lediglich der Belohnung bisheriger Dienste dient, sondern auch einen Anreiz für künftige Betriebstreue darstellen soll. Dass die Tarifvertragsparteien diesen Zweck auch im Hinblick auf die Auszubildenden verfolgt haben, bei denen eine Kündigung regelmäßig ausscheidet, hat im MTV keinen Niederschlag gefunden. 21

b) Eine derartige Zwecksetzung ergibt sich auch nicht aus dem Wesen der Ausbildungsvergütung. Im Gegensatz zur tariflichen Jahressonderzahlung kommt der Ausbildungsvergütung im Allgemeinen keine Anreizfunktion für die Zukunft zu. Eine Ausbildungsvergütung hat regelmäßig drei Funktionen. Sie soll den Auszubildenden und seine unterhaltsverpflichteten Eltern bei der Lebenshaltung finanziell unterstützen, die Heranbildung eines ausreichenden Nachwuchses an qualifizierten Fachkräften gewährleisten und die Leistungen des Auszubildenden in gewissem Umfang „entlohnen“ (*BAG 22. Januar 2008*) 22

- 9 AZR 999/06 - Rn. 31 unter Bezugnahme auf BT-Drucks. V/4260 S. 9 und die st. Rspr., BAGE 125, 285).

II. Der Kläger hat gemäß § 97 Abs. 1, § 91 ZPO die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen. 23

Mikosch

W. Reinfelder

Mestwerdt

Walter Huber

Detlev Kiel